

NEWSLETTER LABORAL



ENTREGA DE REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD POR EMAIL, CD O PENDRIVE.

Con el avance de las tecnologías digitales, la Ley también ha actualizado los procedimientos relativos a la entrega y almacenamiento de la documentación laboral.

Así, en un comienzo la Dirección del Trabajo solo consideraba cumplida la obligación de entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) cuando se hacía en un texto físico.

Actualmente, dicho criterio ha variado y es posible que hoy el empleador pueda entregar el RIOHS y otros documentos como el Derecho a Saber, mediante envío de email e incluso en soporte de CD o pendrive.

Para ello se debe cumplir con los siguientes requisitos:

1-. Los trabajadores deben consentir expresamente que la documentación derivada de la relación laboral sea confeccionada, procesada, firmada y remitida de manera electrónica. Los destinatarios de la comunicación electrónica deben consentir en tal medida, toda vez que la mantención de una casilla electrónica o mail no es un requisito impuesto por el legislador para recibir su documentación emanada de la relación laboral. De este modo, si el trabajador no acordare esta modalidad de envío, su documentación laboral deberá ser entregada en soporte de papel.

2-. Una vez finalizada su confección, el sistema debe enviar automáticamente el documento por correo electrónico a la casilla particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador. No se autoriza el envío a casillas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos -al mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.



CONTACTO:

CAMILO CORTÉS
socio

ccortes@corteszamora.cl
T. +56 2 26048650
www.corteszamora.cl

EXTENSIÓN DE BENEFICIOS HISTÓRICOS DE UN CONTRATO COLECTIVO.

La Dirección del Trabajo recientemente ha reiterado el criterio que cuando se trata de beneficios históricos, una vez extinguido el contrato colectivo deben seguir otorgándose a los trabajadores.

En efecto, empleador y trabajador pueden convenir remuneraciones, condiciones y beneficios adicionales a las estipulaciones mínimas que el Código del Trabajo dispone para el contrato de trabajo. Estas remuneraciones, condiciones y beneficios pueden tener su origen en un acuerdo individual escrito entre las partes, en un acuerdo tácito, o bien, en el otorgamiento reiterado y uniforme de los mismos por parte del empleador, configurándose un consentimiento tácito sobre los mismos y, en consecuencia, entendiéndose incorporados a los contratos de trabajo de los trabajadores respectivos.

Las remuneraciones, condiciones y beneficios, señalados anteriormente, sea que consten o no por escrito, integran el patrimonio del trabajador. En consecuencia, una vez acordados, no pueden alterarse por actos unilaterales del empleador, como tampoco por acuerdos celebrados por terceros, o por el empleador con terceros, ya que estos le son inoponibles al trabajador, debido a que éste no es parte de aquellos.

En consecuencia, no procede que un empleador deje de otorgar remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo pactadas con uno o más trabajadores, con motivo de la celebración sobreviniente de un instrumento colectivo en el que puedan constar los mismos o similares beneficios.

Los beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo que el empleador ha otorgado de manera histórica y regular a sus trabajadores, ya sea por encontrarse éstos pactados en contratos o anexos de contrato de trabajo, de manera expresa o tácita; en políticas corporativas; manuales de remuneraciones y beneficios, u otorgarse para dar efectivo cumplimiento a la normativa laboral o de seguridad social, no implica, por la sola circunstancia de incluirlos posteriormente en instrumentos colectivos, que estos pasen a tener la naturaleza jurídica de beneficios, remuneraciones o condiciones de trabajo colectivas.

Por tanto, la inclusión en un instrumento colectivo de remuneraciones, condiciones de trabajo y beneficios que han sido otorgados históricamente por el empleador, no transforma la naturaleza de los mismos respecto de los trabajadores que no forman parte del instrumento colectivo.

En el evento que estos beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo históricos, hubiesen sido incrementados de manera real y efectiva, producto de una negociación colectiva posterior, únicamente dicho incremento se entenderá originado en el respectivo instrumento colectivo y, en consecuencia, objeto de una posible extensión de beneficios regulada en el artículo 322 del Código del Trabajo incorporado por la Ley 20.940.

"LA RELACIÓN DIRECTA Y CERCANA CON NUESTROS CLIENTES NOS PERMITE OTORGAR UN SERVICIO PERSONALIZADO Y EXPEDITO, ATENDIENDO DE FORMA EFICIENTE Y OPORTUNA SUS NECESIDADES".

PROYECTO DE LEY ESTABLECE DERECHO DE LOS TRABAJADORES DE ASISTIR A CONTROLES DE NIÑO SANO CON SUS HIJOS.

Se presentó un proyecto de ley que expone sobre la tendencia internacional en relación a la infancia de que padres y madres participen equitativamente en el cuidado de sus hijos e hijas, como lo establece el Convenio 156 de la OIT. Así, se hace necesario establecer permisos, subsidios, horarios flexibles y servicios, dirigidos a trabajadoras y trabajadores, para facilitar el cuidado infantil, posibilitando que tanto hombres como mujeres puedan competir en condiciones de igualdad en el mercado laboral.

El proyecto agrega el siguiente artículo 66 quáter en el Código del Trabajo: "Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, padres o madres de niños o niñas no mayores de 24 meses, tendrán permiso para asistir a los controles del niño sano, hasta su último control de lactante mayor, compensando el tiempo no trabajado en su próximo feriado anual, laborando horas extraordinarias o de la forma que acuerden con el empleador. De no ser posible aplicar los mecanismos señalados en el inciso anterior se descontará el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa. La solicitud del permiso deberá formalizarse por cualquier medio escrito físico o electrónico con 24 horas de anticipación, acompañando el documento que acredite dicha concurrencia".

Corresponde ahora que la iniciativa -en primer trámite constitucional- sea analizada por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

